

Temuco, diecisiete de marzo de dos mil veintiuno.

VISTOS, OIDOS Y TENIENDO PRESENTE

PRIMERO: Que en la presente causa **Rit O-934-2020** comparece don Román Gómez Contreras, abogado, cédula nacional de identidad No13.815.715-6, en representación de don **JUAN PABLO BOBADILLA LONCON**, chileno, casado, cesante, cédula nacional de identidad No15.503.868-3, domiciliado para estos efectos en calle San Francisco N°0946, de la comuna y ciudad de Temuco deduce demanda laboral en procedimiento de aplicación general por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, en contra de la ex empleadora de su representado, la empresa **KOMAX S.A.**, sociedad comercial, RUT. No96.572.420-6, representada legalmente por don SANTIAGO JOSE´FIGUEROA ILLANES, chileno, casado, ingeniero civil, cédula nacional de identidad No15.383.010-K, o por quien corresponda de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4o del Código del Trabajo, ambos domiciliados en avenida Alemania N°0671, local 2103, Portal Temuco, de la comuna y ciudad de Temuco, solicitando desde ya se acoja la demanda en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

SEGUNDO Expone que don Juan Pablo Bobadilla Loncoñ comenzo´a prestar servicios personales a partir del 09 de junio de 2011, bajo vínculo de subordinación y dependencia en los términos del artículo 7o del Código del Trabajo, para la sociedad KOMAX S.A., RUT N°96.572.420-6, mediante contrato de trabajo de carácter indefinido, ejercía el cargo de Jefe de Tienda de la tienda Andesgear Temuco, ubicada en avenida Alemania N°0671, Local 2103, de la comuna de Temuco, manteniendo una jornada de trabajo de 45 horas semanales, distribuida por turnos rotativos, con una hora de colación diaria, con un sábado o domingo libre por semana.

Su representado era beneficiario de un bono grupal por cumplimiento de metas de venta mensual de la tienda Andesgear Temuco, determinados en función de la totalidad de las ventas que se estimen entre los días 01 al 30 del mes en que fueron fijadas.

Cabe mencionar que su representado don Juan Pablo Bobadilla suscribio´con su ex empleadora con fecha 06 de abril de 2020, un primer pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo ley N°21.227, donde se establecio´ que se suspendería convencionalmente los efectos del contrato de trabajo desde el 01 de abril de 2020 hasta por 6 meses corridos contados de dicha fecha, pudiendo el empleador poner término anticipado a la suspensión temporal de labores.

Posteriormente, con fecha 09 de junio de 2020, don Juan Pablo Bobadilla suscribio´ un segundo pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo ley N°21.227, donde se establecio´ que las partes acordaron poner término al pacto de suspensión de contrato de trabajo, el que quedo´sin efecto desde el día 09 de junio de 2020.

Habiendo su representado vuelto a ejercer sus labores de Jefe de Tienda en el Portal Temuco, el local en particular experimento´un aumento sostenido y permanente de sus ingresos, superando las expectativas de sus superiores, e inclusive superando las ventas regulares del local antes de la pandemia del Sars-Cov-2.

Como efecto del retiro del 10% de los fondos de las AFP, las ventas del local se dispararon notablemente, por ejemplo sólo en el mes de agosto la meta de ventas se supero´ en un 133,47%, con un aproximado de ventas de 83 millones de pesos, contraviniendo expresamente los fundamentos vertidos en la carta para despedir a su representado.



Ahora bien, en forma sorpresiva e injustificada, a su representado se le entregó con fecha 31 de agosto de 2020, una carta de despido fundada en la causal del inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, "necesidades de la empresa".

Con fecha 14 de septiembre de 2020, su representado suscribió el finiquito en la Notaría Pública de Temuco, de don Héctor Basualto Bustamante, oportunidad en la cual se le pagaron una indemnización por 9 años de servicio en la suma de \$12.277.557; indemnización sustitutiva del aviso previo en la suma de \$1.364.173; vacaciones pendientes en la suma de \$1.519.479; y la suma de \$3.000.- por gastos notariales.

El despido de que fue objeto su representado es injustificado toda vez que no se han explicitado de manera clara y detallada los hechos en que se funda la causal de despido y, además, no ofrece ningún detalle de como ocurren los eventos que derivan en desvincular al señor Bobadilla, ni aun las circunstancias en las cuales se fundamenta.

La misiva de despido recibida por mi representado es del siguiente tenor:

"De nuestra consideración:

Por intermedio de la presente comunicamos a usted, que la empresa Komax S.A. RUT 96.572.420, ha decidido poner término a los servicios, a partir de hoy, por medio de la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

Esta medida se ampara en lo dispuesto en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, precepto legal que dispone que el empleador podrá poner término al contrato de trabajo

invocando alguna de las circunstancias de hecho que allí se consignan, con un aviso de treinta (30) días de anticipación, más la correspondiente indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio, en el evento que ello sea aplicable, conforme los disponen los artículos 162 inciso 4o y 163, ambos del Código del Trabajo.

Las circunstancias de hecho que constituyen la causal en que se funda la decisión de la Empresa, tienen como fundamento la compleja situación que viene viviendo la economía del país, y en especial el sector del Retail (comercio), desde el 18 de octubre de 2019 a la fecha, la que en nuestro rubro se ha caracterizado por una baja general en la actividad. En relación a este primer escenario, la empresa en los últimos meses ha efectuado los esfuerzos necesarios para poder mantener los puestos de trabajo. Sin embargo, esta situación se ha agravado a un nivel crítico en el contexto actual que vive nuestra sociedad, frente a la pandemia provocada por el coronavirus (COVID-19), situación que ha determinado un cese de casi total de la actividad del comercio por un periodo que se desconoce cuánto tiempo durará. En el caso de nuestro rubro en específico, el cese de actividad es casi total.

En ese sentido, producto de las medidas implementadas por la autoridad y la administración de los mismos centros comerciales, dentro de las cuales se incluye el cierre total de los mismos, es que Komax S.A., se ha visto en la imposibilidad de seguir operando con nuestros locales. Esta medida de cierre de tiendas también se materializa en cumplimiento del deber de resguardo de la vida y salud de los trabajadores. Debido a lo anterior, es que la empresa se ha visto obligada a tener que proceder al cierre temporal de casi la totalidad de sus tiendas, por un periodo que hasta el minuto es indeterminado. Esta situación produce como natural consecuencia, un cese total de las ventas de manera presencial, lo que se ve agravado por la drástica reducción de las ventas por internet.



En ese contexto, la viabilidad de la empresa se torna simplemente insostenible, por ello, con el objeto de poder seguir en funcionamiento, es que se ha resuelto efectuar una reestructuración que ha determinado la racionalización de trabajadores de la empresa. Para ello, se debe tener presente que es altamente probable que la recuperación del sector sea lenta y progresiva. Debido a lo anterior, es que se ha tomado la decisión de poner término al contrato de trabajo de un porcentaje del back office, entre ellos, usted. Por tal motivo, se torna inevitable la terminación de su contrato de trabajo. Junto con lo anterior, comunicamos a usted que la Empresa, prescindiendo del aviso de treinta (30) días, ha decidido indemnizarle en una cantidad equivalente a la última remuneración devengada, atendida la facultad que le concede la norma del artículo 162 inciso 4o ya referido.”

La carta de despido entregada a su representado resulta ser vaga, imprecisa y poco clara, utilizando aseveraciones completamente genéricas y vagas que no indican nada concreto, utilizando expresiones como “(...) la que en nuestro rubro se ha caracterizado por una baja general en la actividad (...)”, o “(...) empresa en los últimos meses ha efectuado los esfuerzos necesarios para poder mantener los puestos de trabajo (...)”, sin precisar ningún antecedente concreto ni indicar en qué se traduce concretamente esta supuesta baja general de actividad, o cuales serían estos esfuerzos necesarios para poder mantener los puestos de trabajo, circunstancias que no ofrecen la suficiente claridad a mi representado, respecto de cuál es la verdadera motivación del despido, atendido los términos genéricos y poco contundentes, que resultan ser confusos y no cumplen con lo mandado por el Código del Trabajo.

Lo cierto es que la carta incurre en un error grave, ya que sostiene que existe un cese casi total de la actividad del comercio por un periodo que desconoce cuánto durara, pero en la realidad la tienda donde se desempeñaba su representado ha vuelto a la normalidad desde principios de junio de 2020, inclusive ha aumentado exponencial y notoriamente sus ingresos en comparación a una época normal, lo que podrá apreciar con los cumplimientos de metas de dichos meses.

A todas luces la carta resulta ser contraria a la realidad, por cuanto aduce circunstancias vagas e imprecisas, y por sobre todo temporales, que no se condicen con la causal de despido de necesidades de la empresa.

La carta tampoco ofrece información concreta y clara que permita a mi representada comprender y entender cuál es la verdadera razón de su despido, refiere cierres de tiendas y una supuesta baja de ventas por internet sin ofrecer ningún antecedente que permite acreditar dicha aseveración.

Así como se indicó anteriormente, reanudadas las operaciones del local en junio de 2020 las ventas aumentaron considerablemente, y como efecto del retiro del 10% de los fondos de las AFP, las ventas del local se dispararon, por ejemplo sólo en el mes de agosto la meta de ventas se superó en un 133,47%, con un aproximado de ventas de 83 millones de pesos, contraviniendo expresamente los fundamentos vertidos en la carta para despedir a su representado.

Tal como ha sostenido la jurisprudencia de nuestros Tribunales de Justicia en conjunto con la doctrina, la causal de necesidades de la empresa está contemplada como una causal de término del contrato de trabajo objetiva, independiente de la voluntad de las partes, y que lógicamente dice relación exclusivamente con circunstancias que rodean la actividad económica de que se trata.



Los casos que contempla la ley apuntan a circunstancias económicas o tecnológicas, que para su configuración es necesario que las circunstancias no emanen de la voluntad o responsabilidad de la empresa, de manera que deben ser estas objetivos, graves y por sobre todo permanentes, no pudiendo ser transitorios y subsanables.

De la simple lectura de la carta de despido, es dable concluir que los hechos genéricos invocados en la misiva no cumplen con ser objetivos, ni graves ni menos permanentes, por lo que no se cumple con los requisitos mínimos de la causal invocada.

Hace presente que en el finiquito autorizado con fecha 14 de septiembre de 2020 ante el Notario Público de Temuco don Héctor Basualto Bustamante, consta que su representado don Juan Pablo Bobadilla estampó una reserva de derechos para efectos de demandar ante los Tribunales de Justicia la causal de despido, base de cálculo de las indemnizaciones y el descuento indebido del seguro de cesantía, diferencias de indemnización por años de servicio y de aviso previo, vacaciones, bonos pendientes, comisiones pendientes, entre otros, siendo absolutamente procedente la demanda que se interpone en este acto.

Nuestro ordenamiento jurídico laboral, en relación con el término del vínculo laboral consagra el sistema de estabilidad relativa al empleo, en virtud de la cual el empleador sólo podrá poner término al contrato de trabajo cuando concurran determinadas causales legales, las que deberán ser invocadas y fundamentadas en la correspondiente carta de despido.

Dicha formalidad encuentra su fundamento en que nuestro legislador protege la estabilidad y continuidad en la relación laboral, atendido que ello confiere una protección especial al trabajador, que de otra forma sería inexistente, razón por la cual el término del contrato de trabajo es considerado como una situación excepcional, que debe fundarse en una justa causa.

El artículo 168 del Código del Trabajo, permite reclamar de la causal invocada por el empleador. Así tratándose en este caso de un despido improcedente, la referida norma faculta al trabajador de recurrir al tribunal, con el objeto de que lo declare de esa forma, debiendo el juez ordenar al pago de la indemnización a que se refiere el artículo 162 y 163 del Código del Trabajo, incrementada esta última en un 30%.

El empleador tiene una obligación clara que no puede soslayar, consistente en señalar la causal invocada y los hechos que la configura, circunstancia que evidentemente no se ha cumplido.

El artículo 63 del Código del Trabajo ordena que las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagaran reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadística, entre el mes anterior a aquel que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice.

BONO SEMESTRAL CUMPLIMIENTO JEFE DE TIENDA.

Hay que destacar que su representado, en virtud del cargo de jefe de tienda que desempeñaba hasta su desvinculación, recibía, entre otros, un bono semestral de termino de temporada, cuyo cálculo se basaba en relación al porcentaje de ventas de la tienda, respecto del cual, el último bono semestral se encuentra pendiente de pago y a la fecha de hoy no ha sido pagado a mi representado.



Dicho bono era pagado a su representado los meses de abril y octubre de cada año. En cuanto al porcentaje de cumplimiento de la última temporada que va desde marzo a agosto de 2020, este superaba el 120%, por cuanto a su representado se le adeuda por concepto de bono semestral de cierre de temporada, al menos la suma de \$1.350.000.- o aquella suma que se determine conforme al mérito de autos.

REMUNERACION PARA LOS EFECTOS DEL ARTICULO 172 DEL CODIGO DEL TRABAJO.

Para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, hace presente que la remuneración de su representado se componía por un sueldo base y una remuneración variable de bonos de cumplimiento, compuesto principalmente por bonos mensuales denominados “Bono Grupal Meta MD”, y un bono semestral de cumplimiento denominado “Bono Sem Cumplimiento Tienda”.

El promedio de las últimas tres liquidaciones de remuneraciones integrales del señor Bobadilla correspondiente a los meses de marzo, julio y agosto de 2020, con sus bonos correspondientes, alcanza la suma de \$1.946.720.-

Así las cosas, la última remuneración efectiva de mi representado para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, era de \$1.946.720.- (Un millón novecientos cuarenta y seis mil setecientos veinte pesos)

En virtud de los hechos expuestos en esta demanda, y a los que se remite expresamente, la demandada deberá ser condenada a pagar las siguientes prestaciones:

1. La suma de \$582.547.- (Quinientos ochenta y dos mil quinientos cuarenta y siete pesos) de diferencia por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, o la suma que se determine conforme al mérito de autos;
2. La suma de \$5.242.923.- (Cinco millones doscientos cuarenta y dos mil novecientos veintitrés pesos) de diferencia por concepto de indemnización por 9 años de servicio, o la suma que se determine conforme al mérito de autos;
3. La suma de \$959.357.- (Novecientos cincuenta y nueve mil trescientos cincuenta y siete pesos) de diferencia por concepto feriados pendientes, o la suma que se determine conforme al mérito de autos;
4. La suma de \$5.256.144.- (Cinco millones doscientos cincuenta y seis mil ciento cuarenta y cuatro pesos) por concepto del incremento del 30% sobre la real indemnización por años de servicio en \$17.520.480.- según prescribe el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, o la suma que S.S. determine conforme al mérito de autos;
5. Bono semestral de temporada marzo – agosto 2020 en la suma de \$1.350.000.- (Un millón trescientos cincuenta mil pesos) o la suma que se determine conforme al mérito de autos;
6. Bono formadores respecto de los meses de abril al mes de agosto de 2020, en la suma de \$250.000.- (Doscientos cincuenta mil pesos), a razón de \$50.000.- por cada mes, o la suma que se determine conforme al mérito de autos;
7. Por concepto de 10 domingos adicionales de descanso que no se le otorgaron a mi representado que le correspondían, tres (3) por el año 2019 y siete (7) por el año 2020, en la suma de \$648.907.- (seiscientos cuarenta y ocho mil novecientos siete pesos) conforme al artículo 38 bis del Código del Trabajo, o la suma que se determine conforme al mérito de autos;
8. Reajustes e intereses de las sumas anteriormente señaladas, conforme lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo;
9. Las costas de la causa.



Pide tener por interpuesta demanda en procedimiento de aplicación general por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, en contra de KOMAX S.A., representada legalmente por don Santiago Jose Figuerola Illanes, o por quien corresponda de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4o del Código del Trabajo, ambos ya individualizados, someterla a tramitación, acogerla en todas sus partes, declarando en definitiva, que el despido es injustificado e improcedente, condenando a la demandada al pago de los siguientes conceptos:

1. La suma de \$582.547.- (Quinientos ochenta y dos mil quinientos cuarenta y siete pesos) de diferencia por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, o la suma que S.S. determine conforme al mérito de autos;
2. La suma de \$5.242.923.- (Cinco millones doscientos cuarenta y dos mil novecientos veintitrés pesos) de diferencia por concepto de indemnización por 9 años de servicio, o la suma que S.S. determine conforme al mérito de autos;
3. La suma de \$959.357.- (Novecientos cincuenta y nueve mil trescientos cincuenta y siete pesos) de diferencia por concepto feriados pendientes, o la suma que S.S. determine conforme al mérito de autos;
4. La suma de \$5.256.144.- (Cinco millones doscientos cincuenta y seis mil ciento cuarenta y cuatro pesos) por concepto del incremento del 30% sobre la real indemnización por años de servicio en \$17.520.480.- según prescribe el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, o la suma que S.S. determine conforme al mérito de autos;
5. Bono semestral de temporada marzo – agosto 2020 en la suma de \$1.350.000.- (Un millón trescientos cincuenta mil pesos) o la suma que S.S. determine conforme al mérito de autos;
6. Bono formadores respecto de los meses de abril al mes de agosto de 2020 en la suma de \$250.000.- (Doscientos cincuenta mil pesos), a razón de \$50.000.- por cada mes, o la suma que S.S. determine conforme al mérito de autos;
7. Por concepto de 10 domingos adicionales de descanso que no se le otorgaron a mi representado que le correspondían, tres (3) por el año 2019 y siete (7) por el año 2020, en la suma de \$648.907.- (seiscientos cuarenta y ocho mil novecientos siete pesos) conforme al artículo 38 bis del Código del Trabajo, o la suma que S.S. determine conforme al mérito de autos;
8. Reajustes e intereses de las sumas anteriormente señaladas, conforme lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo;
9. Las costas de la causa.

TERCERO Que don Alfred Sherman Leinenweber, abogado, en representación de la demandada KOMAX S.A. sociedad del giro de su denominación, RUT 96.547.710-1, domiciliada para estos efectos en Av. El Golf 99, comuna de Las Condes, Región Metropolitana, contesta la demanda de despido improcedente y cobro de prestaciones, intentada por don JUAN PABLO BOBADILLA LONCON, en contra de su representada KOMAX S.A., ya individualizados en autos, solicitando sea rechazada en todas sus partes, con costas.

El Sr. Bobadilla relata haber comenzado a trabajar para su representada desde el día 9 de junio de 2011, desempeñándose como Jefe de Tienda.

En lo que respecta a la última remuneración que debe servir de base de cálculo, el actor señala que ascendería a \$1.946.720.-, cuestión que esta parte rechaza.



TBPVTSCMHX

El demandante señala, y su parte reconoce, que con fecha 31 de agosto de 2020, su representada, por medio de carta de despido, le comunicó que ponía término al contrato de trabajo, señalando como causal de término la contemplada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa”.

En razón de lo anterior, el demandante solicita que se declare que el despido fue injustificado y que su representada sea condenada al pago de una serie de prestaciones cuya procedencia niega

Todas las remuneraciones y cotizaciones fueron debidamente pagadas en su oportunidad, no existiendo deuda alguna por tales conceptos.

Previo a hacerse cargo detalladamente de los hechos contenidos en la demanda y de la justificación del despido, de conformidad al artículo 452 del Código del Trabajo, niega todos y cada uno de los hechos que se señalan en la demanda a excepción de los que se reconocen en esta contestación. En ese sentido, niega expresamente lo siguiente

Que se condene a su representada al pago de \$582.547, por concepto de diferencias de la indemnización sustitutiva de aviso previo.

Que se condene al pago de \$5.242.923, por concepto de diferencias de la indemnización por años de servicio.

Que se condene al pago de \$959.357, por concepto de feriados pendientes.

Que se condene al pago de \$5.256.144, por concepto de recargo legal del 30%.

Que se condene al pago de \$1.350.000, por concepto de bono semestral de temporada marzo-agosto.

Que se condene al pago de \$250.000, por concepto de “bonos formadores”.

Que se condene al pago de \$648.907, por concepto de “10 domingos adicionales”, supuestamente adeudados.

Negamos que el despido haya sido injustificado.

Negamos que la carta esté redactada en términos genéricos y vagos. Negamos que su representada no haya cumplido los requerimientos del artículo 162 del Código del Trabajo.

Negamos la base de cálculo señalada por la contraria.

En este sentido, niega que proceda el pago de diferencia por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.

Niega que proceda el pago de diferencias por concepto de indemnización por años de servicio.

Niega que se adeude el pago de feriados pendientes.

Niega que se adeude el pago del “bono formadores”.

Niega que proceda el pago del bono semestral de temporada marzo-agosto 2020, o cualquier otro.

Niega que se adeude el pago de 10 domingos adicionales. Negamos que se adeude al demandante cualquier tipo de suma por los conceptos señalados en el escrito de demanda.

Niega que su representada pudiese haber incumplido alguna obligación legal y/o contractual respecto del actor.

El actor alega que su despido sería injustificado, cuestión que rechazamos. Niega que el despido sea injustificado. En ese mismo sentido, niega que el actor tenga acción para reclamar por dicha causa.

Sobre los fundamentos del despido del actor.



Tal como se señaló anteriormente, su representada puso término al contrato de trabajo del actor, por la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, "Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio". Las razones en la cual se fundamenta esta causal están explicadas en la carta de despido de fecha 31 de agosto de 2020. En lo pertinente, esta señala lo siguiente:

Las circunstancias de hecho que constituyen la causal en que se funda la decisión de la Empresa, tienen como fundamento la compleja situación que viene viviendo la economía del país, y en especial el sector del Retail (comercio), desde el 18 de octubre de 2019 a la fecha, la que en nuestro rubro se ha caracterizado por una baja general en la actividad. En relación a este primer escenario, la empresa en los últimos meses ha efectuado los esfuerzos necesarios para poder mantener los puestos de trabajo. Sin embargo, esta situación se ha agravado a un nivel crítico en el contexto actual que vive nuestra sociedad, frente a la pandemia provocada por el coronavirus (COVID-19), situación que ha determinado un cese de casi total de la actividad del comercio por un periodo que se desconoce cuánto tiempo durará. En el caso de nuestro rubro en específico, el cese de actividad es casi total.

En ese sentido, producto de las medidas implementadas por la autoridad y la administración de los mismos centros comerciales, dentro de las cuales se incluye el cierre total de los mismos, es que Komax S.A., se ha visto en la imposibilidad de seguir operando con nuestros locales. Esta medida de cierre de tiendas también se materializa en cumplimiento del deber de resguardo de la vida y salud de los trabajadores. Debido a lo anterior, es que la empresa se ha visto obligada a tener que proceder al cierre temporal de casi la totalidad de sus tiendas, por un periodo que hasta el minuto es indeterminado. Esta situación produce como natural consecuencia, un cese total de las ventas de manera presencial, lo que se ve agravado por la drástica reducción de las ventas por internet.

En ese contexto, la viabilidad de la empresa se torna simplemente insostenible, por ello, con el objeto de poder seguir en funcionamiento, es que se ha resuelto efectuar una reestructuración que ha determinado la racionalización de trabajadores de la empresa. Para ello, se debe tener presente que es altamente probable que la recuperación del sector sea lenta y progresiva. Debido a lo anterior es que se ha tomado la decisión de poner término al contrato de trabajo de un porcentaje del back office, entre ellos, usted. Por tal motivo se torna inevitable la terminación de su contrato de trabajo.

Según se observa, la carta de despido es absolutamente clara y completa, explicando en detalle los fundamentos que la empresa tuvo para poner término al contrato de trabajo del actor.

El actor no niega ni controvierte los hechos relatados en la carta de despido. Afirma como legítimos los hechos invocados en la misma.

En efecto resulta interesante en el presente caso el demandante no desconoce los hechos relatados en la carta de despido enviada. Más aun, en el vago y escueto capítulo que argumenta los supuestos hechos en virtud de los cuales procedería la declaración del despido como injustificado, increíblemente, solo se limita a transcribir los fundamentos que dan pie para efectuar un despido por necesidades de la empresa. Fundamentos que no hacen sino afirmar que el despido del cual fue objeto es perfectamente justificado.

En la carta de despido, se indica claramente que los impulsos que motivaron el despido del actor eran, efectivamente, de índole económicos, en atención a las graves



consecuencias producidas en la economía nacional y mundial por el Covid-19, concurriendo una determinada causal legal, cual es la contemplada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, la cual ha sido invocada y debidamente fundamentada en la aludida carta de despido.

La causal “necesidades de la empresa”, fue establecida precisamente para hacer frente a este tipo de escenarios.

Según se indica claramente en la carta de despido, el actor fue desvinculado en el marco de un proceso de reestructuración y consecuente racionalización del personal de la empresa. Esta medida fue adoptada junto a otras que ya han sido mencionadas. Es precisamente esta la finalidad para la cual se estableció la causal. Incluso su denominación nos indica la finalidad de la misma. Si no se pudiese poner término al contrato de trabajo de un dependiente por los motivos expuestos, de manera justificada, finalmente se estaría derogando tácitamente esta causal.

No admitir la procedencia justificada de esta causal para hechos como los descritos, implicaría limitar la legítima administración de una empresa, escenario en el cual los trabajadores que ahí se desempeñen gozarían de una suerte de inamovilidad en el empleo o fuero laboral, ya que nunca se les podría despedir sino mediante el pago de un recargo adicional del 30% por sobre las indemnizaciones por años de servicio, lo que llevaría a un absurdo que no puede tener cabida en el derecho. La causal invocada se fundamenta en que Komax S.A. ha debido implementar un proceso de reestructuración, racionalizando puestos de trabajo con el objeto de hacer frente a una crisis mundial, que tuvo un fuerte impacto en el sector y que ha tenido como principal característica la incertidumbre. No se debe olvidar que junto a esta se adoptaron otras medidas, todas destinadas a hacer frente a la difícil situación económica. En relación con lo anterior, y para efectos de lo dispuesto en el artículo 454 18 N°1 inciso segundo del Código del Trabajo debe atenderse esta parte a los hechos y fundamentos que justificaron la decisión de despedir a la demandante y los cuales fueron contenidos en la correspondiente carta de despido, basándonos en los antecedentes y consideraciones que se explican a continuación.

Causal invocada: artículo 161 del Código del Trabajo. Necesidades de la Empresa.

El artículo 161 del Código de Trabajo presenta diversas fundamentaciones, no taxativas, para efectos de desvincular a un trabajador bajo la causal de necesidades de la empresa. A saber, las hipótesis señaladas en la ley son las derivadas de la racionalización o modernización de la empresa, las bajas en la productividad y los cambios en las condiciones del mercado o de la economía.

Alcance y elementos para hacer uso de la causal de necesidades de la empresa.

Debido a los términos genéricos y amplios en que se encuentra regulada la causal en estudio, producto que la norma no hace una enunciación o descripción alguna acerca de qué hecho o circunstancia constituiría dichas necesidades, han debido ser nuestros tribunales de justicia y doctrina quienes precisen el alcance de esta causal, estableciendo que existirían elementos que deben concurrir al momento de juzgar si se configura o no el despido por necesidad de la empresa. En este sentido la Corte Suprema ha señalado que la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio:

“Esta contemplada como una causal de término del contrato de trabajo objetiva, independiente de la voluntad de las partes y que dice relación exclusivamente con



circunstancias que rodean la actividad económica de que se trata. Los casos contemplados en la ley apuntan a circunstancias económicas o tecnológicas. Para su configuración es necesario que las circunstancias no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, de modo que éstas deben ser objetivas, graves y permanentes” Corte Suprema; Recurso de Casación en el Fondo: “Bernardino Alfonso Toledo Castillo con Compañía de Seguros Vida Corp. S.A.”; Rol 5692; Santiago; 2007

En esta línea, se ha llegado al entendimiento que para configurar la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, el despido debe responder a lo siguiente: a) un hecho que no depende de la voluntad de las partes, b) gravedad en las circunstancias, y c) permanencia de las circunstancias. b. Cambios en la economía y una consecuente reestructuración en la empresa.

Como ya hemos mencionado, el legislador es más bien genérico a la hora de describir la causal de necesidades de la empresa, lo que no obsta a que haya señalado a modo de ejemplo algunas situaciones que pueden invocarse como constitutivas de ella, en este sentido, el citado artículo menciona expresa y literalmente que dentro de las motivaciones por la cuales se puede hacer uso de la causal “necesidades de la empresa” estarían precisamente aquellos casos en que existe una racionalización o modernización y cambios en las condiciones del mercado o de la economía que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

El hecho de que el fundamento del despido por necesidades de la empresa establecido en el artículo 161 del Código del Trabajo, no sea de carácter taxativo, permite su aplicación a otras situaciones análogas como la que ocurre en la especie, siendo ello completamente aplicable al caso de marras, según la descripción del proceso de reorganización en el que se encuentra su representada producto del contexto actual producido por el Covid-19.

Estamos frente a una situación de cambios bruscos en la economía nacional y mundial, los cuales son ajenos a la voluntad del empleador y trabajador que afectan al entorno en que se desenvuelve su representada y que, en definitiva, han resultado en una disminución de la demanda de sus bienes y servicios, que crearon la necesidad en la empresa de prescindir de uno o más de sus trabajadores y una consecuente reestructuración de sus sistemas de trabajo.

No es efectivo lo que sostiene el demandante, quien se esmera en especular sobre la supuesta alta actividad de su representada. Todo lo contrario, el rubro se vio fuertemente contraído producto de la radical baja en todo tipo de procedimientos, a excepción del Covid-19.

La causal de necesidades de la empresa es una opción legal y totalmente aceptada por nuestro ordenamiento jurídico, la cual debe cumplir con criterios de objetividad, gravedad y permanencia.

Del mismo modo, sabemos que es el mismo legislador quien señala que dentro de las motivaciones para accionar por esta causal podría recurrirse al cambio en el mercado y la reestructuración al interior de una empresa. Dicho esto, surge la pregunta para el caso específico de autos ¿Es justificado el despido? ¿Cumplió Komax S.A. con los elementos constitutivos de la causal de necesidad de la empresa?

Pues bien, ninguno de los argumentos señalados por el demandante en su libelo pretensor es efectivo, toda vez que mi representada puso término al contrato de trabajo del actor en forma justificada y ajustada a derecho. Los hechos que fundamentan la



causal invocada son objetivos y cumplen con los supuestos legales de procedencia contemplados en el artículo antes referido.

El término de la relación laboral se fundamentó en la necesaria reestructuración que su representada ha debido efectuar. Ello, en razón del complejo escenario económico por el que ha venido atravesando nuestro país, que, y tal como es de público conocimiento y según se acreditara en la etapa procesal pertinente, ha afectado de sobremanera el rubro del Retail (comercio), en el cual se desarrolla su representada.

Así las cosas, la desvinculación del actor resulta del todo justificada y conforme a derecho, toda vez que dicha circunstancia obedeció a parámetros de objetividad impuesto por factores externos como lo es el decaimiento de la actividad de mi representada, afectada directamente por el contexto actual provocado por el Covid-19, en la economía nacional y mundial; gravedad en la medida que provocan en mi representada la necesidad de tener que realizar despidos, reduciendo y reestructurando su personal y; permanencia, por cuanto ha sido una situación que se ha mantenido a lo largo de todo el 2020 y no existe certeza del periodo durante el cual se desarrollara esta tan lamentable crisis.

En definitiva, la causal invocada se trata de una causal objetiva de índole económico que, como has señalado anteriormente, para su procedencia requiere de los siguientes requisitos que trataremos en detalle a continuación:

a- En primer lugar: situación objetiva que afecte a la empresa.

Como bien se lo sabe, se ha entendido que una situación objetiva es aquella que no depende de la voluntad de las partes.

Pues bien, en el presente caso dicha situación está constituida por las exigencias impuestas por el mercado en que se desenvuelve el giro de mi representada.

Así, la decisión está motivada principalmente por situaciones derivadas de la necesidad de la empresa de realizar adecuaciones en consideración a la contracción económica, y consecuentemente, los cambios y vicisitudes que la empresa y el rubro han experimentado desde el 18 de octubre de 2019 y aún más en los inicios del año 2020.

Efectivamente, dicha necesidad de adecuación es y será constante y requerirá de un accionar prolongado por parte de su representada en adecuar sus procesos tanto a las contingencias de la sociedad como a las necesidades y nuevas exigencias de esta misma.

Lo anterior se corrobora fácilmente al analizar el número de trabajadores de la tienda y de la empresa a nivel nacional, los cuales han mantenido una constante tendencia a la baja. En ese sentido, la empresa desde hace un año que ha debido prescindir de muchos puestos de trabajo, los cuales no han sido reemplazados.

Respecto al ámbito de aplicación de la causal “necesidad de la empresa” se pronuncia la historia fidedigna de la tramitación de la Ley N°19.010, que estableció el artículo 161 inciso 1° en el Código del Trabajo, en orden a determinar su alcance, tal como lo señala el artículo 19 inciso 2° del Código Civil, que da cuenta de ello. Así, se dispone:

“Se establece, en reemplazo de la norma mencionada, la causal de necesidades de la empresa que da cuenta de aquellos hechos que objetivamente pueden afectar la actividad de la empresa y hacer necesario el despido de uno o más trabajadores. Estos hechos que justificarían los despidos son, entre otros, la racionalización o modernización de las empresas, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de



adecuación laboral o técnica del trabajador. La aplicación de esta causal por parte del empleador otorga al trabajador el derecho a una indemnización equivalente a un mes por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.”

Ahora, cabe hacer presente que la objetivación no significa una prescindencia absoluta de la voluntad del empleador en cuanto a las causas mismas de la desvinculación. Interpretarlo de dicha manera, supondría desconocer abiertamente que toda necesidad de reestructuración de las empresas supone por parte de la dirección de este, una decisión positiva de obrar así.

Por tanto, debe considerarse objetiva la aplicación de la causal de necesidades de la empresa, no porque esta se genere con motivo de un hecho ajeno a la voluntad del empleador, sino que por el hecho de que la decisión adoptada exhibía una fundamentación de carácter técnica, es decir, que la decisión de despedir trabajadores por la causal en referencia no sea arbitraria.

En esta misma línea, cabe recordar que al amparo del artículo 19 N°21 de la Constitución Política de la Republica, es una garantía de mi representada “El derecho a desarrollar cualquier actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen”, pues bien, ello se debe relacionar con la esencia del derecho a desarrollar actividades económicas, que implica necesariamente la organización y disposición de activos, trabajadores, en función de la economía.

En este sentido el artículo 19 N°26 de la Constitución Política de la Republica señala “La seguridad de que los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio”.

- b.-En segundo lugar: necesidad grave. Evidentemente que una empresa, sea cual sea, frente a los cambios en la sociedad y las distintas exigencias a las cuales se ven enfrentadas día a día, hace que sea imperioso tomar medidas y decisiones de manera racional, pero expedita y eficiente. En este sentido, la necesidad de reorganizarse por parte de mi representada reviste un carácter urgente, que, de no concretarse, afectará el correcto desarrollo de la actividad desarrollada por mi representada. En efecto, como bien se señala en la carta de despido es evidente la gravedad que reviste la situación que provoco el despido del demandante. Desde el 18 de octubre de 2019 a la fecha, que la actividad del Retail (comercio) ha comenzado su disminución.

Por su parte, la actividad del Retail (comercio) disminuyo aproximadamente un 40% durante el mes de marzo de 2020, junto con una disminución de un aproximadamente 43% respecto de la actividad de Andesgear Temuco.

A partir de abril de 2020 la actividad en tiendas se redujo a cero, comenzando un lento proceso de reactivación recién en el mes de agosto de 2020, tendencia que hasta la fecha muestra una lenta recuperación.

En síntesis es evidente la gravedad de la situación y contexto que derivó en el despido de la demandante de autos.

c- Por último: relación de causalidad entre la necesidad de la empresa y el despido del trabajador.

Resulta claro que la necesidad invocada por mi representada en la carta de despido únicamente podía ser resuelta con el despido del demandante. Lo anterior por cuanto



únicamente reduciendo la cantidad de personal y asignándole el cargo a otra persona se podrá lograr los objetivos establecidos por Komax S.A., en cuanto a la reestructuración. En este sentido, existe una estrecha relación entre el despido efectuado y la necesidad de la empresa, pues la única forma de lograr la adecuada reestructuración y reorganización necesariamente requiere de la desvinculación del actor, toda vez que, en caso contrario, no podría asignarle el cargo y funciones a otro trabajador.

Desconoce desde ya el motivo por el cual la contraria ha demandado por domingos adicionales la cantidad de \$648.907, ya que no expone cual es el fundamento de esta pretensión.

Cabe hacer presente que el actor en su libelo, al hacer referencia a este monto, no entrega argumentación alguna, motivo por el cual el libelo pretensor infringe lo dispuesto en el artículo 446 N°4 y 5 del Código del Trabajo, toda vez que no ha expuesto clara y circunstanciadamente los fundamentos tanto de hecho como de derecho en que se fundamenta dicha petición que se somete al fallo del tribunal.

Siendo ello así el tribunal carece de competencia para poder pronunciarse respecto de las existencias de deudas de su empleador directo, en relación con tales prestaciones. Consecuentemente, no podrá pronunciarse sobre la existencia de una deuda.

De igual forma, si el demandante pretende la compensación de días no otorgados por supuesto incumplimiento del artículo 38 bis del Código del Trabajo, ésta no procede por disponerlo así la ley.

Por lo demás, no se entiende por qué el actor reclamaría estos conceptos. Ello toda vez que el actor se desempeñaba como jefe de tienda para Komax S.A., siendo, por tanto, de aquellos trabajadores que atienden directamente al público y de los que realizan dicha atención.

Por lo tanto, por su naturaleza, el actor prestaba servicios que, por su naturaleza, permiten distribuir la jornada de forma tal que incluya los días domingos y festivos. Respecto de estos últimos, mi representada ha cumplido absolutamente con las cargas que se establecen respecto de dichos trabajadores, esto es, el pago del recargo por cada hora trabajada en dichos días y los días adicionales de descanso al año.

Ahora bien, si lo que se pretende es cobrar supuestos días de descanso no otorgados en día domingo, dicha diferencia o eventual incumplimiento a otorgamiento de días de descanso en día domingo, no puede dar lugar a una compensación los cuales, toda vez que la propia ley señala que no son compensables en dinero (artículo 38 bis del Código del Trabajo).

En este sentido, no cabe sino rechazar lo afirmado por la contraria en razón de la supuesta deuda existente bajo dicho concepto. Todo ello sin perjuicio de que no existe incumplimiento por tal concepto.

NEGAMOS LA EXISTENCIA DE DIFERENCIAS EN EL MONTO DE LA INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO, SUSTITUTIVA DE AVISO PREVIO Y AL FERIADO PROPORCIONAL DEMANDADO.

Por medio de su demanda, el Sr. Bobadilla reclama el pago de elevadas sumas por concepto de indemnización por años de servicio, sustitutiva de aviso previo y feriado proporcional, fundado en un supuesto error en la base de cálculo. Negamos tal circunstancia.

Respecto a este punto debemos recalcar que mi representada cumplió con todas las formalidades en cuanto a la indemnización sustitutiva de aviso previo, toda vez que ha



pagado, estas indemnizaciones apegándose estrictamente a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo.

En ese sentido, el monto correcto, correspondiente a la última remuneración mensual, es el que consta en el respectivo finiquito. A continuación, explicaremos en detalle, los motivos por los cuales debe prevalecer la base de cálculo indicada por esta parte. Cita el artículo 172 del código del trabajo.

En ese sentido, los conceptos por los cuales debe prevalecer la base de cálculo indicada por esta parte tienen su fundamento en los siguientes elementos: Sueldo base; Gratificación; Bono grupal; Bono formadores; Feriado legal; Colación; Recargo domingo.

En este caso se den tomar como base las últimas 3 liquidaciones con 30 días trabajados. De este modo, objetamos la base de cálculo de todas las prestaciones demandadas por el actor, pues la base de cálculo correcta es aquella reconocida en el finiquito de contrato, la cual alcanza la suma de \$1.364.173.

En este sentido, la base de cálculo para eventuales indemnizaciones por término de contrato debe determinarse de conformidad a lo dispuesto en los artículos 42 y 172 del Código del Trabajo y no la señalada por la contraria, la cual cuyo propósito podría eventualmente entenderse enfocada en acrecentar dicho monto con sumas que no han siquiera sido desarrolladas en el cuerpo del libelo.

Por su parte en lo que respecta al feriado, si tomamos en consideración la base de cálculo señalada en el artículo 71 del Código del Trabajo, concluimos que la base propuesta por el demandante carece de todo sustento.

NEGAMOS LA EXISTENCIA DE DEUDA POR CONCEPTOS REMUNERATORIOS.

En relación con este punto, debemos señalar que nada se adeuda por concepto de bono semestral y bono formadores, debido a que dichas prestaciones no se han devengado. Debemos tener presente para ello que el contrato de trabajo del actor estuvo suspendido por varios meses, periodo en el cual no existió prestación de servicios. Tampoco se han cumplido los parámetros que deben concurrir para tener derecho a los mismos. Por tal motivo, la demanda de cobro de remuneraciones debe ser rechazada en todas sus partes.

Pide tener por contestada la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones, interpuesta por don JUAN PABLO BOBADILLA LONCON, en contra de mi representada KOMAX S.A., y en su mérito, rechazarla en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

CUARTO: Que celebrada al audiencia preparatoria en presencia de las partes el Tribunal propone bases para lograr una conciliación y ésta no se produce por ahora.

En la misma oportunidad se fijaron los siguientes:

HECHOS NO DISCUTIDOS:

- 1.- La existencia de la relación laboral entre las partes con la fecha de inicio el 09 de junio de 2011, desempeñándose hasta el término de sus funciones como jefe de tienda el actor.
- 2.- Que con fecha 31 de agosto fue desvinculado por la causal de necesidades de la empresa.
- 3.- Que la relación laboral se encontro suspendida conforme a la Ley 21.227 desde el 06 de abril de 2020 hasta el 09 de junio de 2020.

HECHOS A PROBAR:



- 1.- Remuneraciones pactadas para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.
- 2.- Efectividad de concurrir en la especie la causal de necesidades de la empresa conforme a los hechos expuestos en la carta de despido.
- 3.- Efectividad de adeudarse diferencias por conceptos de la indemnización por años de servicio, la sustitutiva del aviso previo y también por feriados pendientes. En la afirmativa, montos adeudados por tales conceptos.
- 4.- Efectividad de haberse devengado y adeudarse bono semestral por temporada marzo-agosto y bono formadores de los meses de abril a agosto de 2020. En la afirmativa, montos adeudados por tales conceptos.
- 5.- Prestaciones devengadas y adeudadas.

QUINTO: Que las partes rindieron la siguiente prueba:

I.-PRUEBAS INCORPORADAS POR LA DEMANDADA:

DOCUMENTAL

- 1.- Copia de Contrato de Trabajo del demandante, de fecha 09 de junio de 2011 y copia de anexos de contrato de trabajo de fechas 10 de septiembre de 2011, 01 de enero de 2013 y 01 de marzo de 2016.
- 2.- Copia de carta de aviso de término de contrato de trabajo, de fecha 31 de agosto de 2020 y copia de comprobante de envío a la Dirección del Trabajo.
- 3.- Copia de finiquito de contrato, de fecha 31 de agosto de 2020.
- 4.- Copia de liquidaciones de remuneración, desde abril de 2016 a agosto de 2020.
- 5.- Copia del Certificado de pago de cotizaciones previsionales, desde enero de 2014 hasta agosto de 2020.
- 6.- Comprobante de pago de cotizaciones previsionales emitido por la ACHS, de los meses de septiembre de 2019 a octubre de 2020.
- 7.- Informe de ventas de Komax S.A. de los meses de enero de 2019 a agosto de 2020.
- 8.- Copia de Pacto de Suspensión Temporal de Trabajo, de fecha 06 de abril de 2020, entre Komax S.A. y el demandante.
- 9.- Copia de Anexo de contrato de término de suspensión temporal de trabajo, de fecha 09 de junio de 2020.
- 10.- Copia del registro de asistencia del demandante, entre las fechas 1 de abril de 2020 y 31 de agosto de 2020.
- 11.- Copia de certificado de vacaciones del demandante.
- 12.- Set de comprobantes de envío a la Dirección del Trabajo de cartas de despido.

CONFESIONAL: Renuncia a su prueba confesional.

TESTIMONIAL

1.- **Allison Riveros López**, RUN 18.950.226-5 trabaja en la oficina en recursos humanos, sus funciones es ser coordinadora, está a cargo de 10 marcas y se encarga desde el inicio al término de la relación laboral con los trabajadores. Komax es una empresa de retail, las tiendas están a lo largo del todo el país, norte, sur y región metropolitana, algunas en mal y en calle. Conoce al actor, era trabajador de Komax, era el jefe de tienda Andesgear de Temuco, ya no trabaja con ellos desde agosto de 2020, porque como muchos fueron desvinculados, el año pasado, por temas de pandemia. El año pasado tuvieron cerca de 300 desvinculaciones de marzo a diciembre, en marzo partió con la crisis, salieron 150 personas, venían del estallido social luego explotó la pandemia, las ventas bajaron considerablemente, con la suspensión laboral tuvieron 800 trabajadores



suspendidos y al volver las ventas no eran suficientes para mantener a todos los trabajadores. Ellos venden en tiendas y también on line, estas aumentaron, considerablemente, pero con la baja de venta presenciales, no suplen las ventas presenciales. El actor debía desempeñarse como jefe de tienda, debía ver los vendedores que ingresaban, recepción de mercadería, ventas on line. Su remuneración estaba cerca de \$800.000, compuesta de sueldo base, bonos fijos, horas extra recargo domingo. El **bono meta** tiene cuadro de renta conforme a las metas que tengan y depende del porcentaje que tenga, se le paga al mes siguiente una bonificación proporcional al cumplimiento. El bono meta disminuyó en algunos casos, porque la ventas bajaron, pero se pagaba aunque también no se pagó algunos meses porque no llegaron a las metas. El actor tenía pago de bono grupal el último mes. El bono formadores no se paga a todos, sino que se destinaba a ciertos líderes que ayudaban en la educación de los nuevos jefes, se pagaba un bono fijo mensual al actor se le pago en septiembre, a don Juan Pablo se le pago en septiembre del año pasado porque era el pendiente y en la última liquidación fueron pagados julio, agosto y septiembre el año pasado. El **bono semestral** se paga cada temporada y depende de las metas de la temporada y el año pasado se pagó a jefe de tienda en abril que correspondía a temporada anterior y en octubre no se pagó a nadie porque no se llegaron a las metas considerando el periodo que estaban suspendidos. El bono variaba de acuerdo al porcentaje a jefes de tienda en abril y a él le tocó algo de \$450.000 a \$480.000 después correspondía el pago, pero no llegaron a la meta **CONTRAINTERROGADO**: Se le preguntas por marcas que maneja Komax, North face, Mamut, Polo Marmot. No se dejó de vender por internet. El bono semestral de cumplimiento de tienda se pagaba en abril y octubre. El de octubre contemplaba periodo de marzo a agosto se devenga entre marzo y agosto y se debe pagar en octubre el pago dependía de cumplimiento de las tiendas. El bono devengado entre marzo y agosto de 2020 no se pagó al actor. Actualmente el jefe de tienda es Verónica Hurtado cumple las funciones de don Juan Pablo Bobadilla.

OFICIO

- 1.- Dirección del Trabajo. Es incorporado en audiencia.
- 2.- Administradora de Fondos de Cesantía Renuncia a su oficio.

II.-PRUEBAS INCORPORADAS POR LA DEMANDANTE:

DOCUMENTAL

- 1.- Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de junio de 2017.
- 2.- Anexo de contrato de pacto de suspensión temporal de fecha 06 de abril de 2020.
- 3.- Anexo de contrato de pacto de suspensión temporal de fecha 09 de junio de 2020.
- 4.- Carta de despido de fecha 31 de agosto de 2020.
- 5.- Copia de finiquito de fecha 31 de agosto de 2020, autorizado ante Notario Público con fecha 14 de septiembre de 2020.
- 6.- Documento de cálculo de bonos variables meta de venta y temporada.
- 7.- Liquidaciones de remuneraciones entre los meses de enero de 2019 al mes de septiembre de 2020, ambos inclusive.
- 8.- Captura de red social Facebook Andesgear, de 16 de octubre de 2002.
- 9.- Cumplimiento de ventas temporada marzo-agosto de 2020.
- 10.- Cumplimiento de ventas correspondiente al mes de agosto de 2020.

CONFESIONAL



1.- **Leonel Huircan Varela**, RUN 17.783.954-K trabaja en área de personas de KOMAX es supervisor área de personas. Komax maneja marcas además de Andesgear, North Face, Marmot, Mamut, Gap, Banana Republic, el actor ejercía el cargo de jefe de tienda de Andesgear Temuco. Ahora ese cargo lo ejerce Verónica Hurtado, es la jefa de tienda de ese local. Respecto de las ventas por internet, de agosto de 2020 les afectó la pandemia, los números del 2020 fueron atroz, números negativos. Las ventas por internet de agosto de 2020 se mantuvieron y aumentaron un poco más porque la gente estaba en casa, pero no representaba el porcentaje común de venta pero no reemplaza la venta normal mes a mes. El bono semestral de cumplimiento de jefe de tienda, señala que para algunos jefes tienen un bono semestral de acuerdo a resultado, desconoce si el actor lo tenía. El bono se paga en octubre y contempla los periodos de marzo a agosto, se paga conforme al cumplimiento de la tienda cuando la persona está vigente al momento del pago que es en octubre. Se contempla venta presencial como por internet, este bono incluye venta presenciales y venta por internet.

EXHIBICION DE DOCUMENTOS

- 1.- Registro de cumplimiento de metas de ventas desde enero al mes de agosto de 2020 de la tienda Andesgear Portal Temuco.
- 2.- Registro de cumplimiento de metas de ventas por internet desde enero de 2020 al mes de agosto de 2020 de la tienda Andesgear Portal Temuco.
- 3.- Documentos que establezcan las bases para cálculos y devengamientos del bono semestral cumplimiento de ventas de jefe de tienda, del bono formadores y del bono grupal meta de la tienda

Se da por cumplida la exhibición. Sin perjuicio de las acotaciones hechos por el abogado de la parte demandada en el audio de esta audiencia.

I.-En cuanto a la causal de despido:

SEXTO: Que la causal invocada por la demandada para poner término al contrato es la de necesidades de la empresa, según se expresa en la carta de 31 de Agosto de 2020, por la cual se comunica el término del contrato de trabajo, que en lo pertinente señala: *“Las circunstancias de hecho que constituyen la causal en que se funda la decisión de la Empresa, tienen como fundamento la compleja situación que viene viviendo la economía del país, y en especial el sector del Retail (comercio), desde el 18 de octubre de 2019 a la fecha, la que en nuestro rubro se ha caracterizado por una baja general en la actividad. En relación a este primer escenario, la empresa en los últimos meses ha efectuado los esfuerzos necesarios para poder mantener los puestos de trabajo. Sin embargo, esta situación se ha agravado a un nivel crítico en el contexto actual que vive nuestra sociedad, frente a la pandemia provocada por el coronavirus (COVID-19), situación que ha determinado un cese de casi total de la actividad del comercio por un periodo que se desconoce cuánto tiempo durará. En el caso de nuestro rubro en específico, el cese de actividad es casi total.*

En ese sentido, producto de las medidas implementadas por la autoridad y la administración de los mismos centros comerciales, dentro de las cuales se incluye el cierre total de los mismos, es que Komax S.A., se ha visto en la imposibilidad de seguir operando con nuestros locales. Esta medida de cierre de tiendas también se materializa en cumplimiento del deber de resguardo de la vida y salud de los trabajadores. Debido a lo anterior, es que la empresa se ha visto obligada a tener que proceder al cierre temporal de casi la totalidad de sus tiendas, por un periodo que hasta el minuto es indeterminado.



TBPVTSCMHX

Esta situación produce como natural consecuencia, un cese total de las ventas de manera presencial, lo que se ve agravado por la drástica reducción de las ventas por internet. En ese contexto, la viabilidad de la empresa se torna simplemente insostenible, por ello, con el objeto de poder seguir en funcionamiento, es que se ha resuelto efectuar una reestructuración que ha determinado la racionalización de trabajadores de la empresa. Para ello, se debe tener presente que es altamente probable que la recuperación del sector sea lenta y progresiva. Debido a lo anterior, es que se ha tomado la decisión de poner término al contrato de trabajo de un porcentaje del back office, entre ellos, usted. Por tal motivo, se torna inevitable la terminación de su contrato de trabajo.”

SÉPTIMO: Respecto de la causal invocada la doctrina ha puntualizado: “La causal de necesidades de la empresa está contemplada como una causal de término del contrato de trabajo objetiva, independiente de la voluntad de las partes y que dice relación exclusivamente con circunstancias que rodean la actividad económica de que se trata. Los casos contemplados en la Ley apuntan a circunstancias económicas o tecnológicas. Para su configuración es necesario que las circunstancias no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, de modo que estas deben ser objetivas, graves y permanentes. Los problemas de la empresa no deben ser transitorios y subsanables. La ley al referirse a las necesidades de la empresa no sólo se refiere a las necesidades de carácter técnico sino que también de orden financiero o económico”. (Código del Trabajo, Nueva Justicia Laboral Tomo I Director Luis Lizama Portal edición 2010, Editorial Puntotext SA)

OCTAVO: Que nuestra Corte Suprema ha señalado a propósito de esta causal contemplada en el artículo 161, “... si bien los casos contemplados en el (artículo) no son de carácter taxativo, es decir la disposición puede alcanzar a situaciones análogas o semejantes, todas ellas siempre deben decir relación con aspecto de carácter técnico o de orden económico, los primeros aluden a rasgos estructurales de la instalación de la empresa que provocan cambios en la mecánica funcional de la misma, en cuanto a los segundos, ellos importan, en general la existencia del deterioro de las condiciones económicas de la empresa que haga inseguro su funcionamiento.

Así también conviene tener a la vista la sentencia de la Excm. Corte Suprema en causa Rol 7022-09, de 22 de septiembre de 2009, considerando 14: “Que, así, el costo de la decisión de transformarse, fusionarse y modificar la modalidad de prestación de sus servicios, en virtud de cuyo diseño se justificaba la contratación de los actores cuando ella no ha sido ocasionada por razones de bajas de productividad o que involucren en sí misma en las condiciones económicas del empleador, no puede ser traspasado al dependiente, por cuanto, como se ha dicho- el legislador laboral protege la estabilidad en el empleo y la mantención de las fuentes laborales, siendo de carga del empleador la indemnización de sus trabajadores con los incrementos que al efecto dispone la ley, siempre que la empresa no se encuentre en la necesidad de prescindir de sus empleados por una situación externa e independiente de ella, sino que la misma ha sido generada por su decisión libre, en pro de la optimización de sus recursos y funcionamiento, decisión legítima que la ley no objeta pero cuyas consecuencias deben ser asumidas por el titular de la misma.”

NOVENO: Que de la sólo lectura de la carta de despido, se desprende que si bien cumple formalmente los requisitos establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo toda vez que establece una causal de despido, necesidades de la empresa y hechos en



que se fundamenta, lo cierto es que corresponde a la demandada acreditar los mismos. Para tal efecto se rindió prueba testimonial por la demandada, compareciendo doña Allison Riveros, dependiente del departamento de recursos humanos, quien refirió que las ventas bajaron ostensiblemente, estuvieron con contrato suspendido cerca de 800 trabajadores y si bien las ventas por internet se mantuvieron y aumentaron, no logran suplir las ventas presenciales. Don Leonel Huircan, supervisor del área de personas también expresa que las cifras de ventas fueron muy bajas y que las ventas de internet aun cuando subieron no permiten reemplazar la venta normal mes a mes en tienda. Ambos coinciden que Komax es una empresa de retail que maneja alrededor de 10 marcas y con presencia nacional en norte, centro y sur del país. Acompaña también la demandada informe de venta de KOMAX desde enero de 2019 a agosto de 2020, de la cual se evidencia una baja tanto en ventas de tiendas, ventas de internet y la venta de la tienda Andesgear de Temuco, durante los meses de marzo a mayo, que coincide con el periodo de suspensión de la relación laboral, sin embargo se constata un alza en todos estos rubros desde junio de 2020 en que la venta en tienda alcanzo la cantidad de \$660.929.610 y en agosto esta fue de \$1.916.891.178 esto es, más del doble y que es por lejos superior al resto del año y ese mes la tienda Andesgear Temuco, la venta por tienda alcanzó a \$69.675.143, superando las ventas del resto del periodo, de los que se desprende que si bien las ventas bajaron en el periodo de suspensión, estas subieron con posterioridad y sin que se haya dejado de vender por vía on line, como reconoció tanto la testigo de la demandada y el absolvente en representación de Komax. Por lo demás la demandante acompañó aviso aparecido en redes sociales, plataforma Facebook en octubre que figuraba solicitud de búsqueda de jefe de tienda para Temuco, que es el cargo que desempeñaba el actor, quien fue desvinculado el 31 de agosto de 2020, lo que contradice el fundamento de la demandada para desvincular al actor.

La respuesta de oficio de la inspección del trabajo, da cuenta de una serie de despidos, como se ha indicado por la demandada por la causal de necesidades de la empresa que no constituyen sino una consecuencia de la causal invocada, pero no la causa de esta y en ningún caso permite justificar la efectividad de la causal. De manera que con los medios de prueba no se ha logrado acreditar que la causal invocada obedezca a razones objetivas, externas, permanentes y graves.

DÉCIMO: En estas circunstancias, no cabe sino declarar como injustificada la causal invocada, siendo procedente otorgar, de las prestaciones solicitadas en el petitorio por el actor, el incremento del 30% respecto de la indemnización por años de servicio.

II.-En cuanto a la base de cálculo de las remuneraciones y prestaciones demandadas

UNDÉCIMO: Que la parte demandante sostiene como última remuneración para los efectos del artículo 172 del código del trabajo, la cantidad de \$1.946.720, y por ese motivo reclama diferencias en el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo e indemnización por años de servicio, feriado fundada que la remuneración de su representado tenía un componente variable compuesto por bonos mensuales, como es el bono grupal meta MD y bono semestral denominado "Bono semestral cumplimiento de Tienda, cuyo pago reclama.

a) El actor reclama el pago del **bono semestral de cumplimiento de jefe de tienda**, ya que recibía en virtud del cargo de jefe de tienda, recibía entre otros un bono semestral de



término de temporada, bono que era pagado los meses de abril y octubre, cuyo cálculo se basaba en relación al porcentaje de ventas de tienda respecto del cual el último bono semestral se encuentra pendiente de pago,

Que teniendo a la vista el anexo de 01 de junio de 2017 en que se acuerdo que don Juan Pablo Bobadilla Loncon desempeñará el cargo de jefe de tienda. Se explica la política de participación en bono semestral jefes de tienda, en el que se establece que tendrá derecho a participar del proceso del pago de bono de temporada solo los colaboradores con contrato indefinido que sean jefes de tienda y store manager activos a la fecha del pago del bono (último día hábil de abril y/o octubre respectivamente y que tenga al menos un mes de antigüedad al cierre de la temporada en curso. En el punto tres se establece que si el colaborador es desvinculado o renuncia con fecha efectiva antes del término de la temporada o la fecha de pago de bono, no se le pagará el bono por los meses de la temporada trabajados.

Lo anterior lo reafirma la testigo Allison Riveros al señalar que el actor no se le pagó el bono que debe ser pagado en octubre porque si bien se devenga de marzo a agosto, el trabajador debe estar activo al momento del pago, lo que no ocurrió con el actor, y por lo demás con el cierre de la tienda no se cumplieron las metas, de manera que siendo desvinculado el 31 de agosto de 2020 no le corresponde el pago del referido bono y en consecuencia tampoco puede ser considerado en el ítem variable del mes de agosto de 2020, que fue el último mes trabajado por el actor.

b) Respecto del **bono formadores** según consta de las liquidaciones de sueldo este se paga desde Octubre de 2017 y asciende a \$50.000.

En junio, julio, a agosto de 2019 el bono no se pagó por encontrarse el actor con licencia médica luego continuo su pago hasta marzo de 2020, en abril y mayo no se pagó por que la demandada se sujetó a la suspensión de la relación laboral, en junio, julio y agosto de 2020 no se pagó.

Conforme a la liquidación de remuneraciones del mes de septiembre de 2020 aparece que se pagó el bono formadores correspondiente a los meses de Junio, julio y agosto de 2020.

Que respecto del pago del bono formadores de los meses de abril y mayo de 2020 que reclama el demandante, al igual que cuando se encontró con licencia, no corresponde su pago toda vez que en ese periodo se acogió la demandada a la suspensión temporal de la relación laboral, por lo que su pago resulta improcedente--

c) En cuanto al **monto de las liquidaciones de remuneraciones** considerando el total de haberes de los 3 últimos meses trabajados completamente, marzo, julio y agosto de 2020 de manera que el promedio del total de haberes corresponde conforme al artículo 172 del Código del Trabajo corresponde a la cantidad de \$1.450.043 y esa será la base de cálculo a considerar, existiendo una diferencia de \$85.870 en relación a la considerada por la demandada.

d) En cuanto al **a la petición de 10 domingos adicionales**, considerando que la demandante no di cumplimiento a la exigencia del artículo 446 nº4 del Código del trabajo en canto. A exponer circunstanciadamente el fundamento de dicha petición, será rechazada su pretensión desde que solo se limita a señalar que se le adeudan 10 domingos adicionales no otorgados sin mayor. Fundamento.

e) Que en cuanto al **feriado** conforme a los comprobantes de vacaciones agregados por la demandada, consta que del periodo 2019 quedaron pendientes 5 días del año 2019 y



respecto del proporcional del año 2020 corresponde a 11,25 días, que sumados domingos y festivos alcanzan a 15 días, de manera que por feriado se le adeuda \$966.700, de manera que no hay diferencia por concepto de feriado que se adeude por la demandada, habiéndose pagado en el finiquito una cantidad superior a la calculada por el tribunal con los antecedentes puestos a su disposición.

DUODECIMO: Que el resto de los antecedentes probatorios rendidos, incorporados y no pormenorizados, en nada alteran lo concluido precedentemente.

Y visto además lo dispuestos artículos 1, 4, 5, 7, 8, 41, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 456, 459 y 496 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE ACOGE**, la demanda interpuesta por don **JUAN PABLO BOBADILLA LONCON**, cédula nacional de identidad No15.503.868-3, en contra de la empresa **KOMAX S.A.**, sociedad comercial, RUT. No96.572.420-6, representada legalmente por don Santiago José Figuroa Illanes, todos ya individualizados y declarando que el despido del demandante, de 31 de agosto de 2020, fundado en la causal de necesidades de la empresa resulta injustificado, se condena a la demanda al pago de las siguientes prestaciones:

a) Diferencia por indemnización sustitutiva del aviso previo: \$85.870

b) Diferencia indemnización por años de servicio: \$772.830

c) Incremento del 30% respecto de la indemnización por años de servicio que conforme a la base de cálculo debió ser \$13.050.387: \$3.915.116

II.- Que las cantidades otorgadas serán reajustadas y devengarán intereses de conformidad al artículo 173 del Código del Trabajo.

III.- Que **SE RECHAZA** la demanda en cuanto el actor pretende el pago de diferencias de feriados pendientes, bono semestral de temporada marzo a agosto 2020, bono formadores de abril a agosto y 10 domingos adicionales, conforme a lo razonado en el fundamento undécimo.

III.- No resultando ninguna de las partes completamente vencedoras, cada parte pagará sus costas.

RIT O-934-2020

RUC 20- 4-0300226-8

Pronunciada por doña MARTA PAOLA ALVAREZ BASAEZ, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco a diecisiete de marzo de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

